

中小企業に求められる

# 「人権デュー・デリジェンス」

とは



松田綜合法律事務所  
弁護士・ニューヨーク州弁護士

水谷 嘉伸

政府は、今夏を目処に「人権デュー・デリジェンス」の指針を作成し、企業の人権リスクへの取組みを促す考えです。そこで、ここでは「人権デュー・デリジェンス」の概要を解説し、人権リスクに対して中小企業にできる現実的な対応法を探ります。

人権デュー・デリジェンスとは

ことし2月15日、萩生田光一経済産業大臣は、記者会見において、サプライチェーンにおける人権侵害リスクを調査・予防・是正

するため、業種横断的な「人権デュー・デリジェンス」（以下「人権DD」といいます）に関するガイドライン（以下「人権DDガイドライン」といいます）を今夏までに策定すると表明しました。これを受け、経産省は「サプライチェーンにおける人権尊重のための

ガイドライン検討会」（以下「ガイドライン検討会」といいます）を設置し、すでに数回の会合が開催されています。また、この記者会見では、将来的な法律の策定可能性についても言及しています。

経産省は、昨年夏に「ビジネス・人権政策調整室」を設置し、国際労働機関（ILO）に委託してアジア諸国の日本企業の取引先に専門家を派遣し、人権DDの状況を調査し改善に向け支援する等の取組みを始めています。人権DDガイドラインの策定は、その取組みの重要な一部と考えられます。

人権DDは、「企業のステークホルダーの人権への負の影響を特定、予防、軽減し、対処方法に関する説明責任を果たすためのプロセス」などと定義されますが、よりかみ砕いていえば、「企業がその事業活動において人権侵害を行なっていないか調査・評価し、その対応と開示を行なう一連の手続き」を指します。

ここでいう「企業のステークホルダー」とは、「企業が人権尊重責任を負う利害関係者」です。自社の従業員はもちろんですが、取引先の従業員、顧客、地域住民等を広く含みます。

2011年6月の国連理事会において採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、「企業による人権尊重責任」を果たすため、企業に対し、次の3項目を実践することを求めています。

① 人権方針によるコミットメント

② 人権DDの実施

③ 人権侵害の救済を可能とするプロセスの整備

人権DDは、企業が人権尊重責任を果たすために実践すべきことの1つとして掲げられています。

## 海外で法制化が進む「ビジネスと人権」

人権DDをはじめ、企業に人権課題への対応を求める「ビジネスと人権」の分野は、欧米を中心に海外では急速に法制化が進んでいます。

ことし2月には、欧州委員会が「企業によるデュー・デリジェンスおよび説明責任に関する指令案」を公表しました。これは、EU域内で事業を行なう企業に対し、広くバリューチェーン上の人権・環境に関するデュー・デリジェンスの実施等を義務付けるもの

です。EUレベルの統一的な法制として、EU域内で事業を行なう日本企業のみならず、それら企業のサプライチェーン上の日本企業にも大きな影響を及ぼすものと考えられます。

一方、日本は、いままでは政府も企業も対応が後手に回っていました。海外での企業による人権対応が急速に進むなか、政府は、このままでは日本企業が世界のサプライチェーンから排除されかねないとの危機感を強めています。

かたや日本企業は、人権課題について危機感を抱いて取り組んでいる企業はむしろ少なく、特に中小企業においては、自社とは関係のないテーマであると考えているところも多いように思われます。

しかし、「ビジネスと人権」は、中小企業の経営にも大きな影響を及ぼすテーマとなっています。海外展開している会社だけでなく、国内のみで事業をしている会社であっても、「自分ごと」として取り組む必要があることを強く認識する必要があります。

たとえば、取引先が外国人労働者を劣悪な労働環境で働かせており、そこで製造された部品を自社が仕入れていたことが発覚した場

合、①世間的な信用低下を招き、SNS等を通じた消費者の不買運動等に発展するレピュテーションリスク、②金融機関から融資を引き揚げられる財務リスク、③大手企業等から取引を打ち切られるといった事業リスク等、会社の事業に様々な悪影響を及ぼす可能性が確実に高まっています。

実際に、下請工場において外国人技能実習生が低賃金で長時間の労働に従事させられている実態がメディアに取り上げられたことがきっかけで、ブランド力の低下を招き、SNS等を通じた不買運動に発展した件が耳目を集めました。日本企業の人権対応が停滞したままでは、このような事例が頻発することにもなりかねません。

人権DDは、企業が実践するべき人権対応の中心となるものです。その理解を深めておくことは、企業の経営者・従業員を問わず、今後企業が競争力を維持し持続的に成長していくうえで極めて重要であると考えられます。

## 人権デュー・デリジェンスの特徴

紙幅の関係で人権DDの詳細な

内容は説明できないため、ここでは企業買収における対象会社の調査手続きとしてのデュー・デリジェンス（以下「M&A DD」といいます）と比較しながら、人権DDの特徴について押さえます。

第1に、M&A DDでは、対象会社の企業価値に影響がある事業上のリスク（＝会社のリスク）を調査しますが、人権DDでは、会社の事業活動において人権侵害の影響を受けるステークホルダーの人権リスク（＝個人のリスク）を調査します。

第2に、M&A DDにおいては書類の精査や経営層へのインタビューを行なうことが一般的ですが、人権DDでは人権侵害の影響を受ける個人へのインタビュー等ステークホルダーとのやりとりが最も重視されます。これを「ステークホルダー・エンゲージメント」と称し、人権DDの肝と考えられています。

第3に、M&A DDは企業買収の際に行なう1回きりのプロセスですが、人権DDは継続的に行なう必要があるプロセスと考えられています。事業活動を行なう以上、人権リスクは常に発生するものであり、継続的なチェックが必

要となるからです。

第4に、M&A DDでは事業上のリスクが発見された場合、買主側の対応としては、是正要求や買収契約上の手当てのほか、買収金額の減額や買収の中止も選択肢になります。人権DDでは、発見された人権リスクの是正、つまりその排除・軽減・予防に取り組むことが原則となります。

取引先に人権リスクが発見された場合、取引先との契約の修正や取引金額の減額をすれば済む問題でないことは明らかです。取引を中止したからといって発見された人権リスクがなくなるわけではなく、むしろ悪化させる恐れさえあるからです。

そのため、人権DDでは、発見された人権リスクに対しては、企業が取引先に対して有する「影響力」を行使して排除・軽減・予防し、その是正を試みるのが原則とされます。取引の中止は「最後の手段」と位置付けられているのです。

第5に、M&A DDは、対象となる会社は買収対象企業、あるいはそれを含むグループ企業に限られますが、人権DDでは、会社の事業活動において人権侵害の影響

**図表1 企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関連する人権リスク**

- ① 賃金の不足・未払、生活賃金
- ② 過剰・不当な労働時間
- ③ 労働安全衛生
- ④ 社会保障を受ける権利
- ⑤ パワーハラスメント(パワハラ)
- ⑥ セクシュアルハラスメント(セクハラ)
- ⑦ マタニティハラスメント/パタニティハラスメント
- ⑧ 介護ハラスメント(ケアハラスメント)
- ⑨ 強制的な労働
- ⑩ 居住移転の自由
- ⑪ 結社の自由
- ⑫ 外国人労働者の権利
- ⑬ 児童労働
- ⑭ テクノロジー・AIに関する人権問題
- ⑮ プライバシーの権利
- ⑯ 消費者の安全と知る権利
- ⑰ 差別
- ⑱ ジェンダー(性的マイノリティを含む)に関する人権問題
- ⑲ 表現の自由
- ⑳ 先住民族・地域住民の権利
- ㉑ 環境・気候変動に関する人権問題
- ㉒ 知的財産権
- ㉓ 賄賂・腐敗
- ㉔ サプライチェーン上の人権問題
- ㉕ 救済へアクセスする権利

出典：法務省「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書(詳細版)」9頁より抜粋

い、あるいは何かから手を付けてよいかわからない、といった声も聞かれます。しかし、先に述べたとおり、企業として人権対応を何もせずに放置することで抱え込むリスクは日増しに高まっています。そこで、人的・財政的リソースが限られている中小企業においては、たとえ

を受ける「ステークホルダー」が対象となります。そのため、そのような個人がいる限り、グループ企業にとどまらず、取引先、さらにはその上流のサプライチェーン上の企業も広く含まれることになり、下流を含むバリューチェーン、さらには地域住民や消費者等にまで及び得ることになります。最後に、M&A D Dでは、一般に法律上または財務上の責任が発生し得る事象に限定して調査しますが、人権D Dでは、人権リスクが発見された場合、会社がそれを引き起こしている場合はもちろんですが、(会社に法律上または財務上の責任が発生するかどうかに関

わらず)会社が人権侵害を助長している場合、さらには、助長せずとも取引関係を通じた事業活動、製品、サービスと人権侵害が「直接結び付く」場合には対処する必要があるとされており、人権D Dにおいて捕捉すべき事象の範囲はより広いと考えられます。そのため、たとえば、サプライチェーン上で強制労働や児童労働によつて製造されている物品が取引先を通じて自社に仕入れられていることが発覚した場合、自社は資本関係も直接の取引関係もない他社の問題であり、自社に法律上または財務上の責任は発生しないからといって放置することは許

されません。この点、通常の法務的な感覚とは異なる判断が求められますので注意が必要です。

## 日本の中小企業が取り得る現実的な人権D D対応

では、中小企業は人権D Dとして何をすべきでしょうか。

人権D Dの特徴のなかで説明したとおり、人権D DはM&A D Dとは相当異なるプロセスであり、その調査対象や捕捉されるべきリスクが広範囲にわたることから、特に中小企業においては、その必要性を認識しつつも、マンパワーやコストの観点から対応できない、あるいは何かから

ば、次のような基準・方法で人権D Dの範囲を限定して取組みを始めることも、特に政府の指針も公表されていない現段階においては、現実的な対応と思われます。

### (1) 人権リスク・取引先の選別

#### a 対象とする人権リスクの選別

人権D Dにあたり、それぞれの企業の事業活動の過程で発生する可能性の高い「人権リスク」を特定する必要がありますが、何を人権リスクとして扱うべきかわからない会社も多いと思われます。

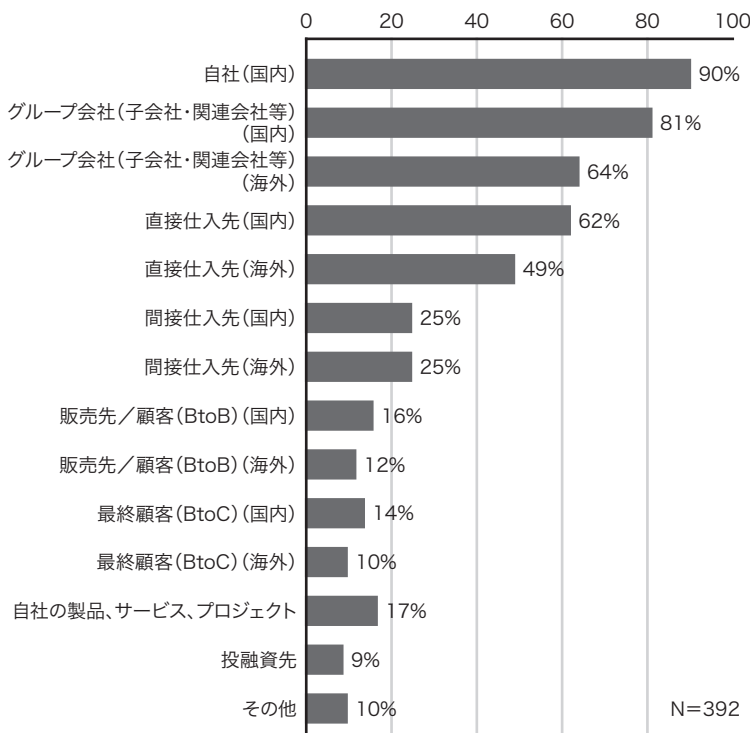
この点、法務省人権擁護局が公表している「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応(詳細版)」では、企業が配慮すべき主要な人権および企業活動に関連する人権に関するリスクとして、25項目をリストアップしています(図表1)。

これらが人権リスクのすべてではありませんが、主要なものを広汎に掲げていますので、中小企業としては、これらを足がかりに自社の事業活動において発生する可能性が高いものをピックアップすることも合理的です。

そこで、各社において、事業部門ごと、グループ会社ごと、製品ごと、そして取引先の属性ごとと



図表2 現在、行なっている人権デュー・デリジェンスの実  
施対象はどこまでとしているか (複数回答)



出典：経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査集計結果」(2021年11月)7頁より抜粋

いった区分に従って、この25項目のなかで発生する可能性のある人権リスクを検討していく、自社の事業活動において発生する可能性の高い人権リスクを選別することが考えられます。

この際、メーカーについては労務項目、IT企業においてはプライバシーやテクノロジー・AIに関する人権問題、といった自社の業界において一般的に発生しやすい人権リスクと、自社における過

去事例・内部通報等に基づく固有の人権リスクの双方を考慮しながら、幅広くピックアップしていくことが適切です。

#### b 対象とする取引先の選別

また、人権DDの対象として、自社(とそのグループ会社)を対象にするのは当然として、取引先をどこまで対象に含めるかを決める必要があります。具体的には、  
① 直接の取引先の先の間接取引先を含めるか

② サプライヤー(仕入先)のみならず、顧客(販売先)も対象とするか

③ 海外の取引先を含めるか

などの問題がありますが、経産省が、外務省と連名で東証一部・二部上場企業等2786社に対して実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」の結果を踏まえれば、少なくとも中小企業においては、人権DDの対象を自社の①直接の取引先である②サプライヤー(仕入先)であり、かつ、③国内の取引先である企業に当面限定することも特段不合理ではないと考えられます。

このアンケート調査では、回答企業760社のうち、人権DDの内容まで知っている企業は70%、人権DDを実施している企業は52%でした。また、人権DDを実施している企業のうち、間接仕入先まで実施している企業は25%、販売先・顧客まで実施している企業は10%・16%という結果でした(図表2)。

さらには、直接の仕入先であっても、海外の仕入先については、国内の仕入先(62%)に比べて人権DDを実施している割合は49%

と低くなっています。これは、言語・文化の違いやコスト・距離等を理由に、海外の取引先に対して人権DDを実施することが現実的に難しい会社もあるためだと思われます。

この調査結果の母数となる企業は、主に上場企業である2786社のなかから積極的に回答を寄せた企業であり、未上場企業を対象にした場合には、割合はさらに低くなると考えられます。

上場企業でさえこのような実態であることを踏まえれば、中小企業においては、原則として、人権DDの対象を「直接取引先」である「国内」の「サプライヤー(仕入先)」に当面限定して実施することも現時点では特段不合理ではないでしょう。むしろ、その第一歩を踏み出すことの意義のほうが大きいと考えられます。

もちろん、この限定により範囲外とされた取引先であっても、人権DDの過程で高い人権リスクが明らかになった場合には、当該取引先については積極的な人権対応が求められます。

#### (2) リスクの洗い出し、調査範囲と調査方法

次に、人権リスクを具体的に洗

図表3 人権DDガイドラインの目的と位置付け

#### 目的

- ガイドラインは、以下の2つを満たし、並行して進める国際協調ともあわせて、企業が公平な競争条件のもとで、積極的に人権尊重に取り組める環境を整備することを目的とする。
- ①国連指導原則をはじめとする国際スタンダードに則ったもの
- ②人権尊重に関する具体的な取組方法がわからないという企業の声に応えたもの

#### 位置づけ

- ガイドラインは、国連指導原則や2020年10月に策定された国別行動計画(NAP)等を踏まえ、人権デュー・ディリジェンスに関して、政府として企業に期待する具体的な取組内容等を示すもの。
- 日本で事業活動を行なうすべての企業において、本ガイドラインを参照し、人権を尊重する意義を理解して、人権デュー・ディリジェンスが実施されることを期待するもの。
- 活用を後押しする観点から、今後、各種の政府施策において本ガイドラインをどのように位置づけるか検討。

出典：第2回ガイドライン検討会開催資料より抜粋

い出し、人権DDを実施する調査範囲を確定します。

対象とする人権リスクと取引先を絞っても、洗い出される人権リスクは多岐にわたることも想定されますので、人権侵害の「深刻度」と「発生可能性」を踏まえて優先順位を付け、調査範囲を確定することになります。

そのうえで、実際の調査方法については、資料の精査やオンライン上の調査に加えて、現地調査やステークホルダーへのインタビュー等の現地調査を実施すること

が、人権リスクを具体的に確認・評価するために求められます。

しかし、現地調査や「ステークホルダー・エンゲージメント」を人権DDのあらゆる場面で中小企業に厳格に求めることは現実的ではないでしょう。そこで、取引先等の他社に対しては、たとえば質問票を送付し回答を求めるセルフアセスメントを一次的に実施し、回答内容に懸念がある場合に、管理職層・工場長等へのインタビューや現地調査などより踏み込んだ調査を求めるといった対応も当面はやむを得ないと考えられます。

そのうえで、下流の大手企業等と協働することができるとは、より大がかりな人権DDの実施を追求することも合理的な判断であると思われるかもしれません。

## 「人権DDガイドライン」の意義

以上のような、人権リスク・取引先の選別の基準、調査範囲の確定方法や実際の調査方法等、企業が人権DDを実施する際に悩む様々なポイントについて、具体的な指針を提供するものと期待されるのが、経産省が策定予定の「人権DDガイドライン」です。

経産大臣は「日本企業にとって予見性が高く、国際競争力強化につながるものとなるよう、わかりやすいガイドラインとしたい」としており、ガイドライン検討会においても人権DDガイドラインの目的と位置付けについて図表3のように整理しています。

人権DDガイドラインの「位置づけ」においては、「日本で事業活動を行なうすべての企業」がガイドラインを参照することを想定しており、第1回のガイドライン検討会の会合でも「中小企業への配慮」について議論されていることから、中小企業の実情を踏まえた現実的なガイドラインとなることが期待できます。

ガイドライン検討会のスケジュー

ール(案)では、ことし6月末にパブリックコメントを開始し、7月末にガイドラインを策定する日程案が示されています。

＊ ＊ ＊

「ビジネスと人権」対応、それを実践する「人権DD」は、短期的にはコスト・工数の増加や、ときには事業モデルの転換を迫るものであり、容易には事業のなかに取り込みづらいテーマです。しかし、人権対応をないがしろにして利益のみを追求する企業は、もはや生き残ることができない時代になりつつあるのも事実です。

政府は、これを推進するために今後も様々な情報や支援を提供することが想定され、人権DDガイドラインの策定もその一環と位置付けられます。これらは企業の行動を促すものですが、その先の「法制化」、つまり企業による人権対応の義務化を見据えた動きと捉えることもできます。

人権DDをはじめとする人権対応に取り組むことは、倫理的に望ましいというだけでなく、自社の存続と持続的な成長発展のために取り組むべき「待ったなし」の差し迫った経営課題であると認識する必要があります。

みずたに よしのぶ 松田総合法律事務所パートナー弁護士。長年にわたり、大企業から中小企業まで幅広く、日本企業の海外(クロス・ボーダー)案件や会社法その他の企業法務案件全般に対応している。